

教宣 せぶん

未必の故意

出勤途中の会社前のスクランブル交差点。赤信号で止まっていると、かつての同僚が渡っていきました。車中にある私にはまったく気づかず、彼女は足早に目的地に向かって歩いて行きました。

彼女は新卒で日動社に内勤の正社員として入社しました。およそ10年、まじめにコツコツと仕事をこなしてきましたが、合併後、数カ月して新会社を去って行きました。突然の退社の理由を彼女は詳しく話しませんでしたし、そんなことを取り上げてもらおうなどとも露ほども思っていないでしょうが、退職後、当社と目と鼻の先のビルに、OLとして再就職したことは、何を物語っているのでしょうか？正社員としての安定した職を捨て、違う業種の会社に一から入り直すという「リスク」をおかしてまで、当社を辞めたかった理由は何だったのでしょうか？少なくとも、企業合併がなければ彼女は絶対に転職など考えなかったはずです。

全国でこういったケースはいくつあるのでしょうか？本年3月末の退職情報にも、当支店、日動社出身のベテラン女性従業員の名前が2名掲載されていました。社風や培ってきた文化が違う会社との合併。すべてを片寄せされる側の従業員が、新会社の中で生きていくことのむずかしさを感じずにはいられません。もちろん、そこに目に見える形の「違法行為」があったわけではないでしょう。しかし、合併に伴って、小さい側の従業員が自然に会社を辞めていこうという予測を、少なくとも経営者は計算していたのではないのでしょうか。合併に伴って、収保・利益・資産などすべての指標は大きくなりました。人件費を削減すれば、経営者の大目標である事業費率の改善は、容易く達成できます。もし経営者の目論み通りに自然に従業員が減っていかなければ、経営者は何らかの方策を考えるはずです。それが「抜本改革」の裏側から見た目的なのではないのでしょうか。

合併前から、たたかう労働組合に所属していた私たちには、会社は自然減を期待しなかったようです。たたかう労働組合からの引き剥がしを画策し、残ったものには差別を繰り返し、そして一人ひとりの絆が弱わまったと見るや、制度廃止を強行してきました。その不法行為の全体像が、東京地裁の「判決」、都労委の「命令」で明らかにされています。目に見える「不法行為」を繰り返す私たちへの対応と、内勤従業員への対応は少々違うようです。

直接引き金は引かないまでも、そうなることを期待して、そうなる土壌や雰囲気をつくっていくことを「未必の故意」と言うそうです。